



Vol. 3, No. 2, Mei 2020, Hal. 225-236  <http://ejournal.uikabogor.ac.id/index.php/Manager/index>

## PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KUALITAS KERJA

**Yogi Supriatna, M. Azis Firdaus, Rachmatulaily Tinakartika Rinda**  
**Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Ibn Khaldun Bogor, Indonesia**  
**Yogisupriatna00@gmail.com, azisfirdaus@uika-bogor.ac.id,**  
**lailyrinda@yahoo.com**

### *Abstract*

*This study entitled the influence of Job Training and Work Discipline on Work Quality Aperatur Sipil Negara at Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bogor. This study aims to determine the extent of "The influence of Job Training and Work Discipline on Work Quality Aperatur Sipil Negara Kota Bogor". Date collection used survey methods using primary data through questionnaires. In this study the total sample population used was 41 people. The result of data analysis using computer application the result is  $r = 0,762$ . These results indicate that there are positive influence between variables  $X_1$  (Job Training) to variable  $Y$  (Work Quality Aperatur Sipil Negara). the result is  $r = 0,533$ . These results indicate that there are positive influence between variables  $X_2$  (Work Discipline) to variable  $Y$  (Work Quality Aperatur Sipil Negara). the result is  $r = 0,762$ . These results indicate that there are positive influence between variables  $X_1$  (Job Training) and  $X_2$  (Work Discipline) to variable  $Y$  (Work Quality Aperatur Sipil Negara). Analysis using the  $F$  test, shows the calculated  $F$  is  $F = 9,280 > F \text{ table} = 3,24$ , then  $H_0$  is rejected ( $H_a$  acceptable), means there were a significant which shows the existence of significant influence between Job Training and Work Discipline to Work Quality Aperatur Sipil Negara. From the explanation above, the writer recommends to maintain existing ones and improve the quality of existing work, all training and work discipline so that it can run well and can provide better performance results.*

**Keywords : Job Training, Work Discipline, Work Quality.**

### **Abstrak**

Penelitian ini berjudul Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kualitas Kerja Aperatur Sipil Negara di Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bogor. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana "Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kualitas Kerja Aperatur Sipil Negara Kota Bogor". Pengumpulan data menggunakan metode survei dengan menggunakan data primer melalui penyebaran kuesioner. Dalam penelitian ini jumlah populasi sampel yang digunakan sebanyak 41 orang. Hasil analisis data menggunakan aplikasi komputer dengan hasil  $r = 0,762$ . Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan positif antara Variabel  $X_1$  (Pelatihan) terhadap variabel  $Y$  (Kualitas). Hasil  $r = 0,533$ , hasil ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sedang dan positif antara Variabel  $X_2$  (Disiplin Kerja) terhadap Variabel  $Y$  (Kualitas). Hasil  $r = 0,762$  hasil ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan positif antara variabel  $X_1$  (Pelatihan)

dan X2 (Disiplin Kerja) Terhadap Y (Kualitas Kerja). Analisis menggunakan uji F, menunjukkan  $F_{hitung} = 9,280 > F_{tabel} = 3,24$ , maka  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima), berarti terdapat pengaruh yang signifikan yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kualitas kerja. Dari penjelasan diatas penulis menyarankan untuk mempertahankan yang telah ada dan meningkatkan kualitas kerja yang ada, segala Pelatihan dan disiplin kerja agar dapat berjalan dengan baik dan dapat memberikan hasil kinerja yang lebih baik.

**Kata Kunci : Pelatihan, Disiplin Kerja dan Kualitas Kerja**

## **I. Pendahuluan**

### **Latar Belakang Penelitian**

Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi ini. Semua organisasi bisnis harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing sehingga mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah Aparatur Sipil Negara yang selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, pelaku serta penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Dilihat dari sudut manajemen, baik dalam ruang lingkup pemerintahan organisasi maupun swasta, manusia menempati posisi utama diantara sumber-sumber daya lainnya, sumber daya manusia dalam sebuah organisasi akan berperan secara efektif bila dikendalikan oleh para tenaga kerja yang mempunyai kualitas kerja yang baik. Perencanaan dan pemanfaatan sumber daya manusia yang tepat akan sangat mempermudah dalam upaya meningkatkan efesiensi dan efektifitas.

Setiap perusahaan yang telah didirikan pasti mempunyai harapan bahwa kelak dikemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam suatu usaha dalam perusahaan tersebut. Pada setiap perusahaan menghendaki adanya keuntungan yang maksimal, dalam

mencapai hasil yang maksimal perusahaan itu diperlukan kualitas yang tinggi, dengan demikian kelangsungan perusahaan dapat terjamin dan dapat mengembangkan usaha – usahanya.

Pelatihan bagi Aparatur Sipil Negara merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar Aparatur Sipil Negara semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya untuk semakin baik, sesuai dengan kapasitasnya masing masing.

Fenomena saat ini yang terjadi bahwa setiap Aparatur Sipil Negara harus diberikan program pelatihan untuk mendapatkan pengetahuan dan keterampilan yang mereka butuhkan, sehingga perilaku, disiplin, dan kemampuan serta keterampilan mereka dimanfaatkan untuk dapat meningkatkan kualitas kerja.

Memang di satu sisi program pelatihan Aparatur Sipil Negara memerlukan biaya dan waktu, akan tetapi di sisi lain pelatihan tersebut membuat Aparatur Sipil Negara semakin menguasai bidangnya. Peran pelatihan yaitu bahwa fungsi pelatihan yang diharapkan dapat berjalan dengan baik, jika pelatihan menjalankan perannya dengan baik maka akan mendapatkan citra yang baik di dalam memberikan pengetahuan dan keterampilan Aparatur Sipil Negara.

Setiap orang memiliki kemampuan masing-masing, dengan adanya perbedaan

tersebut maka tenaga kerja harus mampu memahami dan menjalankan tugas secara profesional agar kualitas sumber daya manusia yang lulus dari pelatihan dapat lebih baik dari sebelumnya. Metode tersebut dapat membantu dalam upaya peningkatan kualitas dari individu.

Selain pelatihan, maka hal penting yang harus diperhatikan adalah disiplin kerja. Menurut Putra dalam buku Mangkunegara (2015:244) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah ketaatan dalam melaksanakan aturan-aturan yang ditentukan atau diharapkan oleh organisasi atau perusahaan dalam bekerja, dengan maksud agar tenaga kerja melaksanakan tugasnya dengan baik dan lancar, termasuk penahanan diri untuk tidak melakukan perbuatan yang menyimpang dari peraturan.

Inovator, Edisi (2014) Oleh Muhamad, Undang Suryana dan M. Azis Firdaus, Pengetahuan Yang Didapat Dari Pelatihan Akan Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Tersebut. Kata Kunci: Pelatihan Dan Produktivitas Kerja.

Dengan adanya disiplin kerja yang baik, maka pelayanan terhadap pelanggan bisa dimaksimalkan, misalnya dari segi kualitas kerja, tanggung jawab serta disiplin kerja yang kurang. Jika seorang Aparatur Sipil Negara tidak memiliki yang namanya disiplin kerja maka hal tersebut nantinya dapat berdampak kurang baik bagi perusahaan seperti buruknya kinerja Aparatur Sipil Negara dalam kualitas kerja Aparatur Sipil Negara pada sebuah perusahaan merupakan masalah yang selalu hangat dan tidak ada habis-habisnya untuk diperbincangkan. Permasalahan yang terkait dalam kualitas juga merupakan isu strategis bagi perusahaan yang memprogram masalah sumber daya

manusia. Banyak aspek internal dan eksternal yang mendukung terciptanya kualitas kerja yang efektif dan efisien dalam suatu perusahaan. Apalagi bila dikaitkan dengan masalah globalisasi yang ada pada saat ini yang dampaknya sangat kita rasakan.

Kualitas kerja Aparatur Sipil Negara sangat mempengaruhi prestasinya didalam sebuah perusahaan, yang dimana hal inilah yang menjadi pertimbangan seorang atasan atau manajer dalam memberikan penilaian. Kualitas kerja yang dimaksud adalah dimana saat melakukan proses kegiatan kerja, seorang Aparatur Sipil Negara mampu menunjukkan kualitas SDM yang dimilikinya dengan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap perusahaan tempat ia bekerja.

Seorang pemimpin atau manajer dalam sebuah perusahaan mempunyai tanggung jawab untuk meyakinkan anggotanya akan perlunya ditumbuhkan, dikembangkan dan dipraktekkan hubungan kerja sama yang baik antara anggota organisasi sehingga akan mendorong anggota untuk bekerja sama dengan produktif dan dengan perasaan puas.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dari latar belakang tersebut maka permasalahan yang timbul dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh pelatihan terhadap kualitas kerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kota Bogor?
2. Bagaimanakah bentuk pengaruh disiplin kerja terhadap kualitas kerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kota Bogor?

3. Seberapa besar pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kualitas kerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kota Bogor?

### Tujuan Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh informasi yang diperlukan untuk pembahasan masalah yang ada diatas, serta untuk mengetahui bagaimana proses pelatihan dan disiplin kerja terhadap kualitas kerja karyawan. Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan antara lain sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan di Kantor

Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kota Bogor.

2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan dampaknya terhadap kualitas kerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kota Bogor.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kualitas kerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kota Bogor.

### III. Hasil dan Pembahasan

**Tabel 1**

Hasil	Butir Kuesioner	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan	Uji
-------	-----------------	----------------	---------------	------------	-----

#### Validitas Terhadap Variabel Pelatihan (X1) pada Kantor BPN kota Bogor

Butir Kuesioner	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
X1.1	0,414	0.301	Valid
X1.2	0,764	0.301	Valid
X1.3	0,379	0.301	Valid
X1.4	0,395	0.301	Valid
X1.5	0,485	0.301	Valid
X1.6	0,586	0.301	Valid
X1.7	0,402	0.301	Valid
X1.8	0,457	0.301	Valid
X1.9	0,434	0.301	Valid
X1.10	0,764	0.301	Valid

Berdasarkan tabel diatas dapat disandingkan pada kolom r hitung (*Corrected Item-Total Correlation*) dengan r tabel dapat dilihat dari pengujian validitas bahwa 10 item variabel penelitian

penilaian Pelatihan mempunyai r hitung < r tabel yaitu pada signifikan 5% ( $\alpha=0,05$ ) dan  $n = 41$  diperoleh  $r_{\text{tabel}} = 0,301$ , Nilai Korelasi terbesar adalah pada pertanyaan 2 dan 10 dengan nilai r 0,764

**Tabel 2**

#### Hasil Uji Validitas Terhadap Variabel Disiplin Kerja (X2) pada Kantor BPN kota Bogor

X2.1	0,461	0.301	Valid
X2.2	0,661	0.301	Valid
X2.3	0,452	0.301	Valid
X2.4	0,537	0.301	Valid
X2.5	0,537	0.301	Valid
X2.6	0,442	0.301	Valid
X2.7	0,306	0.301	Valid
X2.8	0,365	0.301	Valid
X2.9	0,537	0.301	Valid
X2.10	0,306	0.301	Valid

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat disandingkan pada kolom  $r$  hitung (*Corrected Item-Total Correlation*) dengan  $r$  tabel dapat dilihat dari pengujian validitas

bahwa 10 item variabel penelitian, penilaian Disiplin Kerja mempunyai  $r$  hitung  $< r$  tabel yaitu pada signifikan 5% ( $\alpha=0,05$ ) dan  $n = 41$  diperoleh  $r_{\text{tabel}} = 0,301$ , Nilai Korelasi terbesar adalah pada pertanyaan 2 dengan nilai  $r$  0,661.

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Validitas Terhadap Variabel Kualitas Kerja (Y) pada Kantor BPN kota Bogor**

Butir Kuesioner	Nilai $r$ Hitung	Nilai $r$ Tabel	Keterangan
Y.1	0,422	0.301	Valid
Y.2	0,630	0.301	Valid
Y.3	0,449	0.301	Valid
Y.4	0,547	0.301	Valid
Y.5	0,504	0.301	Valid
Y.6	0,691	0.301	Valid
Y.7	0,458	0.301	Valid
Y.8	0,445	0.301	Valid
Y.9	0,432	0.301	Valid
Y.10	0,630	0.301	Valid

Berdasarkan tabel diatas dapat disandingkan pada kolom  $r$  hitung (*Corrected Item-Total Correlation*) dengan  $r$  tabel dapat dilihat dari pengujian validitas bahwa 10 item

variabel penelitian penilaian Kualitas Kerja mempunyai  $r$  hitung  $< r$  tabel yaitu pada signifikan 5% ( $\alpha=0,05$ ) dan  $n = 41$  diperoleh  $r_{\text{tabel}} = 0,301$ , , Nilai Korelasi terbesar adalah pada pertanyaan 6 dengan nilai  $r$  0,691

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Reliabilitas dengan program Aplikasi Komputer Terhadap Variabel**  
**Pelatihan (X1) Pada Kantor BPN kota Bogor**

<i>Reliability Statistics</i>		
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</i>	<i>N of Items</i>
0.820	0.823	10

Dengan melihat nilai *Cronbach Alpha* 0,820 maka dapat disimpulkan bahwa pertanyaan dalam kuesioner Pelatihan adalah Reliabel dan dapat diterima.

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Reliabilitas dengan program Aplikasi Komputer Terhadap Variabel**  
**Disiplin Kerja (X2) Pada Kantor BPN kota Bogor**

<i>Reliability Statistics</i>		
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</i>	<i>N of Items</i>
0.770	0.797	10

Dengan melihat nilai *Cronbach Alpha* 0,770 maka dapat disimpulkan bahwa pertanyaan dalam kuesioner Disiplin Kerja adalah Reliabel dan dapat diterima.

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Reliabilitas dengan program Aplikasi Komputer Terhadap Variabel K**  
**Kualitas Kerja (Y) Pada Kantor BPN kota Bogor**

<i>Reliability Statistics</i>		
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</i>	<i>N of Items</i>
0.833	0.830	10

Dengan melihat nilai *Cronbach Alpha* 0,833 maka dapat disimpulkan bahwa pertanyaan dalam kuesioner Kualitas Kerja adalah Reliabel dan dapat diterima.

Dari uji coba yang dilakukan dapat diketahui bahwa hasil Cronbach's Alfa setiap variabel lebih dari standar minimal Cronbach's Alfa yang disyaratkan 0,60 . maka variabel pelatihan, disiplin kerja dan kualitas kerja dengan nilai koefisien alfa untuk variabel (X1) Sebesar 0,280, (X2) Sebesar 0,770 dan (Y) Sebesar 0,833. Persepsi Aparatur Sipil Negara Terhadap Pelatihan (X1)

Sangat Setuju dengan nilai persentase sebesar 41,46%, Setuju dengan nilai persentase sebesar 63,41%, Cukup Setuju dengan nilai persentase sebesar 17,7%, Tidak Setuju dengan nilai persentase sebesar 0% dan Sangat Tidak Setuju dengan nilai persentase sebesar 0% Persepsi Aparatur Sipil Negara Terhadap Disiplin Kerja (X2)

Sangat Setuju dengan nilai persentase sebesar 41,46%, Setuju dengan nilai persentase sebesar 63,41%, Cukup Setuju dengan nilai persentase sebesar 36,59%, Tidak Setuju dengan nilai persentase sebesar 0% dan Sangat Tidak Setuju dengan nilai persentase sebesar 7,32%

Persepsi Aparatur Sipil Negara Terhadap Kualitas Kerja (Y)

Sangat Setuju dengan nilai persentase sebesar 39,02%, Setuju dengan nilai persentase sebesar 60,98%, Cukup Setuju dengan nilai persentase sebesar 17,07%, Tidak Setuju dengan nilai persentase sebesar 2,44% dan Sangat Tidak Setuju dengan nilai persentase sebesar 0%.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Berdasarkan hasil pengujian dengan Aplikasi Komputer, didapatkan

nilai signifikan dari masing-masing variabel sebagai berikut :

Variabel Pelatihan dengan nilai signifikan 0,685, Variabel Disiplin Kerja dengan nilai signifikan 0,732, Variabel Kualitas Kerja dengan nilai Tidak Signifikan 0,887. Dapat disimpulkan bahwa dari 3 variabel tersebut 3 berdistribusi normal dikarenakan nilai signifikannya lebih besar dari 0,05.

### Uji Homogenitas

Berdasarkan hasil pengujian maka dapat diambil kesimpulan bahwa variansi data Y (Kualitas), berdasarkan pengelompokan data X1 (Pelatihan) homogen dikarenakan nilai signifikannya 1,317, lebih dari 0,05.

Berdasarkan hasil pengujian maka dapat diambil kesimpulan bahwa variansi data Y (Kualitas), berdasarkan pengelompokan data X2 (Disiplin Kerja) homogen dikarenakan nilai signifikannya 2,096, lebih dari 0,05.

### Uji Linearitas

Berdasarkan hasil Uji Linearitas diketahui bahwa nilai *Sig. Deviation From Linearity* sebesar 0,883. Karena nilai 0,883 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  di terima artinya terdapat hubungan linear variabel pelatihan dengan variabel kualitas.

Berdasarkan hasil Uji Linearitas diketahui bahwa nilai *Sig. Deviation From Linearity* sebesar 0,997. Karena nilai 0,906 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  di Terima, artinya terdapat hubungan linear variabel Disiplin Kerja dengan variabel kualitas.

### Analisis Hubungan Antara Pelatihan (X1) dan Kualitas Kerja (Y)

1. *Intercept* atau *Konstanta* sebesar 9,432

Berarti apabila variabel bebas  $X_1$  (Pelatihan) sama dengan nol, maka besarnya variabel Y (Kinerja) adalah

9,432. Dengan kata lain, jika variabel bebas  $X_1$  (Pelatihan) nilai dianggap nol berarti besarnya 9,432.

## 2. Arah Hubungan dan Koefisien Regresi

Variabel  $X_1$  (Pelatihan) sebesar 0,776 ini berarti berpengaruh terhadap Kualitas Kerja (Y) adalah positif atau setiap kenaikan nilai skor variabel  $X_1$  (Pelatihan) sebesar 1, maka akan meningkatkan nilai skor variabel Y (Kualitas) sebesar 0,776.

## 3. Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependennya yang dilihat melalui R square. Pada tabel dapat dilihat hasil koefisien determinasi sebesar 0,581 atau 58,1% memberikan arti bahwa besarnya kontribusi Pelatihan terhadap Kualitas sebesar 58,1%, sedangkan sisanya 41,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam peneliti ini.

### Analisis Hubungan Antara Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dan Kualitas Kerja (Y)

#### 1. *Intercept* atau *Konstanta* sebesar 20,036

Berarti apabila variabel bebas  $X_2$  (Disiplin Kerja) sama dengan nol, maka besarnya variabel Y (Kualitas) adalah 20,036. Dengan kata lain, jika variabel bebas  $X_2$  (Disiplin Kerja) nilai dianggap nol berarti besarnya 20,036.

#### 2. Arah Hubungan dan Koefisien Regresi

Variabel  $X_2$  (Disiplin Kerja) sebesar 0,527 ini berarti berpengaruh terhadap Kualitas Kerja (Y) adalah positif atau setiap kenaikan nilai skor variabel  $X_2$  (Disiplin Kerja) sebesar 1, maka akan

meningkatkan nilai skor variabel Y (Kualitas) sebesar 0,527.

## 3. Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependennya yang dilihat melalui R square. Pada tabel dapat dilihat hasil koefisien determinasi sebesar 0,284 atau 28,4% memberikan arti bahwa besarnya kontribusi Disiplin Kerja terhadap Kualitas sebesar 28,4%, sedangkan sisanya 71,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam peneliti ini.

### Analisis Hubungan Antara Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kualitas Kerja

#### 1. *Intercept* atau *Konstanta* sebesar 9,428

Berarti apabila variabel bebas  $X_1$  (Pelatihan) dan  $X_2$  (Disiplin Kerja) sama dengan nol, maka besarnya variabel Y (Kualitas) adalah 9,428. Dengan kata lain, jika variabel bebas  $X_1$  (Pelatihan) dan  $X_2$  (Disiplin Kerja) nilai dianggap nol berarti besarnya 9,428.

#### 2. Arah Hubungan dan Koefisien Regresi

Variabel  $X_1$  (Pelatihan) sebesar 0,776 ini berarti berpengaruh terhadap Kualitas Kerja (Y) adalah positif atau setiap kenaikan nilai skor variabel  $X_1$  (Pelatihan) sebesar 1, maka akan meningkatkan nilai skor variabel Y (Kualitas) sebesar 0,776. Variabel  $X_2$  (Disiplin Kerja) sebesar 0,000 ini berarti tidak berpengaruh terhadap Kualitas Kerja (Y) adalah positif atau setiap kenaikan nilai skor variabel  $X_2$  (Disiplin Kerja) sebesar 1, maka akan meningkatkan nilai



skor variabel Y (Kualitas) sebesar 0,000.

### 3. Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependennya yang dilihat melalui R square. Pada tabel dapat dilihat hasil koefisien determinasi sebesar 0,284 atau 28,4% memberikan arti bahwa besarnya kontribusi Disiplin Kerja terhadap Kualitas sebesar 28,4%, sedangkan sisanya 71,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

### Uji Hipotesis T

Berdasarkan pengujian dengan menggunakan Aplikasi Komputer dapat dilihat pada tabel di atas bahwa nilai t-hitung sebesar 7,350. Karena t-hitung = 7,350 > t-tabel = 2,701 maka  $H_a$  diterima, berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan dan Kualitas Kerja.

Berdasarkan pengujian dengan menggunakan Aplikasi Komputer dapat dilihat pada tabel di atas bahwa nilai t-hitung sebesar 3,935. Karena t-hitung = 3,935 > t-tabel = 2,701 maka  $H_a$  diterima, berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dan Kualitas Kerja.

### Uji Hipotesis F (simultan)

Karena F hitung = 26,318 > F tabel = 3,24, maka  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima), berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kualitas Kerja.

## IV. Kesimpulan dan Saran

### Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil dan pembahasan mengenai Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kualitas

Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bogor adalah sebagai berikut:

1. Hasil persepsi responden terhadap Pelatihan ( $X_1$ ) diperoleh nilai rata-rata 4,22 dengan kategori nilai skor Sangat Baik. Hal tersebut menunjukan secara umum respon persepsi terhadap Pelatihan dalam sangat Baik. Pada tabel menunjukan nilai R = 0,762 terletak pada interval (0,60 – 0,799) artinya Kuat. Hubungan regresinya adalah

$Y = 9,432 + 0,776 X_1$  dan Koefesiensi determinasi sebesar 0,581 atau 58,1% memberikan arti bahwa besarnya pengaruh Pelatihan terhadap Kualitas kerja sebesar 58,1%, sedangkan sisanya 41,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini yang tidak disebutkan dalam penelitian ini. Uji Hipotesis dengan nilai t-hitung sebesar 7,350. Karena t-hitung = 7,350 > t-tabel = 2,701 maka  $H_a$  diterima, berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan dan Kualitas Kerja.

2. Hasil persepsi responden terhadap Disiplin Kerja ( $X_2$ ) diperoleh nilai rata-rata 4,20 (pada skala 1-5) dalam interval 3,41 – 4,20 dengan kategori Baik (B). Hal tersebut menunjukan secara umum respon terhadap Disiplin Kerja dalam kategori Baik. Pada tabel menunjukan nilai R = 0,533 terletak pada interval (0,40– 0,599), hal ini menunjukan bahwa hubungan antara variabel  $X_2$  (Persepsi Terhadap Disiplin Kerja) dan Y (Persepsi Terhadap Kualitas) adalah Sedang. Hubungan regresinya adalah  $Y = 20,036 + 0,527 X_2$  Koefesiensi determinasi sebesar

0,284 atau 28,4% memberikan arti bahwa besarnya kontribusi Disiplin Kerja terhadap Kualitas sebesar 28,4%, sedangkan sisanya 71,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam peneliti ini. Uji Hipotesis dengan nilai t-hitung sebesar 3,935 Karena  $t\text{-hitung} = 3,935 > t\text{-tabel} = 2,701$  maka  $H_0$  diterima, berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dan Kualitas Kerja. Dari tabel persepsi responden terhadap Kualitas Kerja diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,22 dengan kategori nilai Sangat Baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa secara umum respon terhadap Kualitas Kerja Baik.

3. Analisis hubungan Pelatihan dan Disiplin Kerja secara bersamaan terhadap Kualitas Kerja berdasarkan tabel menunjukkan  $R = 0,533$  terletak pada interval (0,40 – 0,599), hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel  $X_1$  (Pelatihan) dan variabel  $X_2$  (Disiplin Kerja) secara bersama-sama terhadap  $Y$  (Kualitas) adalah Sedang dan positif. Persamaan regresinya  $Y = 9,428 + 0,776 X_1 + 0,000 X_2$  Determinasi 0,284 atau (28,4%). Memberikan arti bahwa besarnya kontribusi Pelatihan dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap kualitas kerja sebesar 28,4%, sedangkan sisanya 71,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Karena  $F\text{ hitung} = 26,318 > F\text{ tabel} = 3,24$ , maka  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima), berarti terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap kualitas kerja .

## Saran

Saran yang dapat diberikan dari pembahasan mengenai Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kualitas Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bogor sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan terhadap kualitas kerja dengan tingkat hubungan ialah Kuat. Hal ini berarti harus dipertahankan dalam hal Pelatihan terhadap Aparatur Sipil Negara Kantor BPN.
2. Berdasarkan hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap kualitas kerja dengan tingkat hubungan ialah sedang. Diharapkan adanya peningkatan dalam disiplin kerja kepada Aparatur Sipil Negara.
3. Berdasarkan hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (serempak) antara Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap kualitas kerja, dengan tingkat hubungan ialah sangat kuat. Dengan ini diharapkan dengan mempertahankan yang telah ada dan meningkatkan yang diperlukan, segala Pelatihan dan disiplin kerja agar dapat berjalan dengan baik dan dapat memberikan hasil kinerja yang lebih baik

## V. Daftar Pustaka

- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian* (cetakan ke 15). Jakarta: Rineka Cipta.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Sumber Daya Manusia* (Cetakan pertama). Jakarta: CAPS.

- Handoko, T. H. (2015a). *Manajemen* (Cetakan Kedua). Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA.
- Handoko, T. H. (2015b). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Edisi Kedua). Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Indriyani, S. (2015). *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. PARADISE ISLAND FURNITURE* (Other, Fakultas Ekonomi). Diambil dari <https://eprints.uny.ac.id/29859/>
- Karyoto. (2015). *Dasar-Dasar Manajemen* (Edisi Pertama). Yogyakarta: ANDI Yogyakarta.
- Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional > Tentang Kami > Sekilas ATR/BPN. (t.t.). Diambil 7 Mei 2019, dari <https://www.atrbpn.go.id/Tentang-Kami/Sekilas-ATR-BPN>
- Lagale, D. G., Mekkel, P. A., & Sepang, J. L. (2014). Pelatihan, Disiplin Kerja dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. PLN (PERSERO) AREA MANADO. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(2). Diambil dari <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/4440>
- Mangkunegara, A.A, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Melati, R., Soepeno, & Firdaus, M. A. (2014). Pengaruh Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Adi Citra Megah. *Inovator*, 3(1). <https://doi.org/10.32832/inovator.v3i1.665>
- Notoatmojo, S. (1998). *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Revisi). Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Safitri, E. (2013). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 1(4). Diambil dari <https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/6262>
- Sahangggamu, P. M., & Mandey, S. L. (2015). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(4). Diambil dari <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/6359>
- Sedarmayati. (2010). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Siagian, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pertama, Cetakan kesembilan). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sinambala, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan kedua). Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. Bandung: AFABETA.
- Sujarweni, W. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: PT. Pustaka Baru.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pertama, Cetakan kesembilan). Jakarta: Kencana.

Syawal, F. (t.t.). *Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT PLN (PERSERO) AREA KENDARI*. 120.

Undang-Undang Aparatur Sipil Negara. (2014). Dalam *Wikipedia bahasa Indonesia, ensiklopedia bebas*. Diambil dari [https://id.wikipedia.org/w/index.php?title=Undang-Undang\\_Aparatur\\_Sipil\\_Negara&ol did=7881119](https://id.wikipedia.org/w/index.php?title=Undang-Undang_Aparatur_Sipil_Negara&ol did=7881119)